E-mail gemeente@oss.nl
www.oss.nl

Postbus 5
5340 BA Oss

Wilt u bij uw reactie de datum van deze brief en ons kenmerk vermelden?

Datum: 22 juni 2021

Onderwerp: Organisatievisie gemeente Oss

Geachte leden van de gemeenteraad,

Zo'n kleine twee jaar geleden hebben de burgemeester en de gemeentesecretaris een presentatie voor u verzorgd over de gemeentelijke organisatie. Een organisatie die het uitstekend doet, heel veel voor elkaar krijgt en waar de bemensing grotendeels op orde is. Echter, niet op alle onderdelen en dan piept en kraakt het. Niet overal is voldoende basis en omvang en kwaliteit van een 100.000 gemeente. U heeft bij de behandeling van de *Prioriteitennota* een motie aangenomen, waarin u het College opdraagt de gemeenteraad een visie voor te leggen waarmee de ambtelijke organisatie de komende jaren toegroeit naar een organisatie die past bij een 100.000 gemeente. Deze visie treft u als bijlage aan. Het schetst het lange termijn perspectief, waar we met veel plezier en energie de komende jaren aan werken.

Loopt met deze visie alles gelijk op rolletjes? Nee, de organisatie visie geeft richting aan het ontwikkelen naar een 100.000 gemeente en wat daar voor nodig is. Eén van de onderdelen van de visie is strategisch personeelsmanagement: wat is nodig aan menskracht. Met enige regelmaat is beschikbare formatie onderwerp van gesprek in de gemeenteraad. Graag geven wij meer achtergrond informatie en verstrekken wij een eerste verkenning van wat passend is voor een 100.000 gemeente. Daarvoor hebben wij gebruik gemaakt van de *Prioriteitennota* van vorig jaar en de inzichten ervan waar nodig geactualiseerd. U kunt het beschouwen als de eerste opbrengst van strategisch personeelsmanagement.

Wij zijn een gemeente met een collegiale en constructieve 'meewerk' houding. We willen veel en kiezen vinden we moeilijk. We maken soms niet af wat we begonnen zijn. Daardoor stapelt de uitvoering.
We hebben een COVID-19 jaar achter de rug, dat een ontregelende werking heeft. Plannen zijn doorgeschoven, uitvoering stagneerde soms en prioriteiten kwamen elders te liggen. Het jaarsaldo 2020 is hier de financiële spiegel van. We zien dit momenteel bij veel gemeenten terug.

Onze basisformatie sluit nog niet aan op een 100.000 gemeente. De benchmark van Berenschot illustreert dit. Met het structureel beschikbaar gestelde geld in de begroting 2021 hebben we een eerste belangrijke stap gezet. Zowel in uitvoering als in strategische slagkracht. Maar structureel hebben wij nu al ambities en prioriteiten van een 100.000 gemeente, maar dit is niet in verhouding tot de mogelijkheden van de organisatie. Het is voortdurend rennen.

Dat betekent ook dat we hier en daar incidentele middelen niet onmiddellijk krijgen weggezet. Als we kijken naar de versnelling voor de woningbouw lukt dat via de Taskforce wel, maar op andere plekken is meer tijd nodig om incidentele middelen goed te besteden. Denk aan de investeringsimpuls van € 3,1 miljoen voor ontmoeten, sport en cultuur.
Het vraagt tijd om heldere opdrachten te formuleren, regie te voeren en in knelpunten te duiken om ze op te lossen. Tijd die we niet altijd nemen, omdat er tal van nieuwe dingen langs komen.

Daarnaast zien we een toenemende krapte op de arbeidsmarkt. Hierdoor is het soms lastig om tijdig vacatures ingevuld te krijgen en om te zorgen voor tijdelijke inhuur. Dit kost tijd en zorgt er soms voor dat we wel geld hebben, maar dit geld niet direct kunnen omzetten in capaciteit in de organisatie. We hielden in 2020 geld over, maar bleven we onder bemenst.

Met de organisatie visie slaan we de weg in naar de 100.000 gemeente. Daarvoor is nodig dat er versterking komt op een aantal onderdelen. We realiseren ons dat in deze financiële tijden we de groei van de organisatie naar de 100.000 gemeente niet ineens kunnen realiseren. We kiezen daarom voor een gefaseerde ontwikkeling van de organisatie. Deze gefaseerde ontwikkeling betekent ook dat we scherp moeten blijven prioriteiten. Hieronder treft u een eerste indicatie, die we op weg naar de begroting verder uitwerken.

- Beleidscapaciteit op het gebied van: Werk en Inkomen, Zorg, Maatschappelijke Ontwikkeling, Energie, Verkeer en Vervoer en Veiligheid.
- Uitvoeringskracht om beleid te vertalen naar werkinstructies op het gebied van het sociaal domein en openbare ruimte.
- Verander opgaven in de samenleving: gebiedsmakelaar agrarische visie, milieutaken na invoering Omgevingswet, vroeg signalering schuldenproblematiek.
- Privacy en Informatie veiligheid: zowel op concern niveau als in de uitvoering van het sociaal domein.
- Informatisering, digitalisering en data gesteund werken: zowel in de primaire processen als in de centrale afdeling ICT.
- Woningbouw/vastgoed: projectleiders, makers van bestemmingsplannen, planeconomen
- Ondermijning en veiligheid: medewerkers bij Publiekscentrum voor adresonderzoeken, Bibob breder inzetten.
- Versterking van Communicatie, Inkoop en Facilitair op centraal niveau

Alles bij elkaar spreken we over circa 30 fte. Gekoppeld aan de financiële mogelijkheden de komende jaren werken we dit in de komende begrotingen verder uit. Daarbij ligt er ook de opdracht om te kijken in hoeverre we capaciteit kunnen financieren vanuit het grondbedrijf, subsidies en business cases.

Met deze organisatie visie zorgen wij voor stevigheid, robuustheid en strategische slagkracht in het ambtelijk apparaat, waardoor we na de sprong naar een 100.000 gemeente dit niveau kunnen vasthouden. Wij gaan graag met u in gesprek.

De secretaris,
drs. H. Mensink

De burgemeester,
drs. W.J.L. Buijs-Glaudemans